

## RAPPORT sur l'EGALITE Femmes / Hommes au sein du CCAS

### Annexe au Rapport sur les orientations budgétaires 2023

Le 1<sup>er</sup> février 2023

La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, renforcée par les dispositions de la Loi du 6 août 2019 de transformation de la Fonction Publique, dispose que les collectivités territoriales doivent mettre en œuvre au sein de leurs services, une politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

En outre, il est demandé aux communes de présenter au Conseil d'administration, un rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes au sein des services municipaux.

Ce rapport doit notamment présenter des données relatives au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, à la rémunération et à l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, à la prévention de toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail et à la lutte contre toute forme de harcèlement. Le présent rapport prendra donc appui sur ces différents points.

#### **1 - Données générales sur la répartition des effectifs femmes / hommes au sein du CCAS**

Le CCAS emploie 66 agents sur emplois permanents au 30/06/22, comme au 01/10/21 (titulaires et contractuels, hors contrats aidés).

La proportion des femmes dans les effectifs du CCAS reste stable ces dernières années :  
 83 % en 2019, contre 83 % en 2018.

Rapport sur l'égalité hommes/femmes au sein du CCAS (Emplois Permanents au 30/06/2022)		
REPARTITION DES AGENTS PAR SEXE - CCAS		
Année	Hommes	Femmes
2021	10%	90%
2022	17%	83%

Le CCAS de Saumur emploie toujours plus de femmes que d'hommes au sein de ses services. Ces effectifs sont notamment dû aux profils de poste historiquement dédiés aux femmes au sein du CCAS.

#### **2 - Par tranches d'âge, on note que**

- 6,78 % des agents avaient entre 20 et 29 ans en 2017 – en 2019, ce sont 7,88 % des agents qui sont dans cette tranche d'âge ; en 2021, une baisse de cette tranche d'âge des moins de 30 ans à 4,9 % est constatée. En 2022, ce sont 5,79 % des effectifs qui ont moins de 30 ans.  
 Il y a donc un léger rajeunissement des effectifs par rapport à 2021 mais cette progression reste faible malgré un nombre de départs en retraite plus élevé.

- 37,41 % des agents avaient entre 40 et 49 ans en 2017 (38,11 % en 2018 et 35,1 % en 2021). Avec 33,6 % en 2022, cette tranche est toujours diminution.
- 40 % des agents avaient **plus de 50 ans** en 2017, 41,70 % en 2018, 42,64 % en 2019, et 46% en 2021.

**Pour 2022, le taux d'agents de plus de 50 ans est passé à 47,66%.**

RÉPARTITION PAR TRANCHES D'ÂGE 2022 - CCAS - (emplois permanents)			
Tranches d'âges	Nbre d'agents	Nbre d'hommes	Nbre de femmes
De 20 à 29 ans	10 (5)	2 (0)	8
De 30 à 39 ans	10 (11)	0 (0)	10
De 40 à 49 ans	20 (18)	4 (3)	16
De 50 à 55 ans	11 (11)	0 (0)	11
De 56 à 59 ans	10 (13)	2 (3)	8
60 ans et plus	5 (0)	3	2
<b>Total</b>	66	11	55

**Le CCAS continue de voir sa moyenne d'âge augmenter ce qui ne sera pas sans conséquence sur le fonctionnement quotidien des services, sur le GVT et sur les éventuelles maladies professionnelles.**

En effet, il est constaté en lien direct entre ces chiffres d'agents par tranches d'âges, et l'apparition de plus en plus généralisée de troubles musculosquelettiques liés à aux métiers exercés, qu'ils soient homme ou femme (épaules et dos pour les agents ayant porté des enfants, soulevé des personnes âgées, réalisé des travaux d'entretien des bâtiments, de la voie publique ou des différents équipements sans matériel adapté et sans formation gestes et postures).

**Cela conforte la nécessité absolue de poursuivre les efforts en formation et accompagnements des services engagés depuis plusieurs années avec la conseillère en prévention et aussi maintenant le service santé au travail (notamment à l'Ehpad).**

**Mais il est aussi nécessaire de continuer à investir dans des outils de travail mieux adaptés aux risques encourus sur certains métiers (ce qui est notamment prévu dans les orientations budgétaires pour 2023). De même, les documents uniques décrivant les risques liés à chaque métier du CCAS sont des documents primordiaux (en cours de finalisation).**

### **3 - Répartition par catégorie hiérarchique CCAS**

RÉPARTITION PAR CATÉGORIE hiérarchique (emplois permanents) CCAS							
Sexe de l'agent	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total
Féminin	8	17%	6	8%	41	13%	55

Masculin	3	7%	0	0%	8	2%	11
<b>Total</b>	11	24%	6	8%	49	15%	66

La répartition par catégorie hiérarchique des agents permanents du CCAS montre un déséquilibre qui découle en grande partie de la structure des services comme évoqué plus haut :

- en catégorie A : 100 % de femmes (81 % en 2021)
- en catégorie B : 75 % de femmes (69 % en 2021 – **augmentation 2022 due au passage des auxiliaires de puériculture de la catégorie C à B en 2022**)
- en catégorie C : 61 % de femmes (pour 63 en 2021).

Pour rappel, le nombre de femmes en catégorie A avait beaucoup progressé en 2020 et 2021 principalement du fait de l'intégration réglementaire des infirmières dans cette catégorie.

Le tableau ci-dessous présente les mêmes chiffres avec le pourcentage d'hommes et femmes de chaque catégorie (A, B, C) ramené au nombre total d'agents permanents.

Filière	Nombre d'agents masculins		Nombre d'agents féminins		Ensemble des agents	
Administrative	2	18%	5	9%	7	11%
Animation	0	0%	4	7%	4	6%
Culturelle	0	0%	0	0%	0	0%
Sanitaire et Sociale	3	27%	45	82%	48	73%
Sportive	0	0%	0	0%	0	0%
Police	0	0%	0	0%	0	0%
Technique	6	55%	1	2%	7	11%
<b>TOTAL</b>	11	100%	55	100%	66	100%

La majorité des agents est toujours en catégorie C.

**4 - Les données suivantes portent sur la répartition des effectifs femmes/hommes par temps de travail (complet ou non) et par type de temps au 30.06.22.**

**Quelques rappels de notions :**

- **le temps partiel choisi** : poste à temps complet sur lequel l'agent demande à exercer ses fonctions à temps partiel – le temps partiel peut être de droit (enfant de moins de 3 ans, enfant handicapé par exemple) ou autorisé,
- **le temps non complet (non choisi)** : poste ouvert sur un temps de travail inférieur à 35h hebdomadaire lié aux besoins réels du service.

PAR TYPE DE TEMPS - CCAS						
Sexe de l'agent	Temps Partiel Thérapeutique	Temps Complet	Temps Partiel de droit 50%	Temps Partiel De droit 80 % ou 85%		
Féminin	0	47	1	2		
Masculin	0	8	0	0		
<b>Total</b>	0	55	1	2		
Sexe de l'agent	TNC 3H45 Par semaine	TNC 5H Par semaine	TNC 17H30 Par semaine	TNC 21H Par semaine	TNC 24H30 Par semaine	TNC 29H30 Par semaine
Féminin	0	0	2	1	1	1
Masculin	1	2	0	0	0	0
<b>Total</b>	1	2	2	1	1	1
Sexe de l'agent	Total Résultat					
Féminin	55					
Masculin	11					
<b>Total</b>	66					

## 5 - Données comparatives des salaires entre les hommes et les femmes dans la collectivité (traitement moyen mensuel BRUT) au 30 juin 2022

MOYENNE DU SALAIRE BRUT MENSUEL CCAS (pour les agents à temps complet) au 31/07/2022

Sexe de l'agent	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Moyenne
Féminin	3,017.43 €	2,649.68 €	2,446.10 €	2,551.41 €
Masculin	-	-	2,387.03 €	2,387.03 €
<b>Total Général</b>	3,017.43 €	2,649.68 €	2,436.46 €	2,524.01 €

Les moyennes des salaires bruts mensuels inclus le régime indemnitaire, astreintes etc... sur un équivalent temps plein sont globalement identiques pour les femmes que pour les hommes.

MOYENNE DU SALAIRE BRUT MENSUEL PAR FILIERES (pour les agents à temps complet) au 31/07/2022							
Sexe de l'agent	Sportive	Administrative	Animation	Cultu- relle	Sanitaire Et Sociale	Technique	Police
Féminin	-	2,094.29 €	2,322.06 €	-	2,489.55 €	-	-
Masculin	-	2,252.20 €	-	-		2,431.97 €	-
<b>Total Général</b>	-	2,173.25 €	2,322.06 €	-	2,489.55 €	2,431.97 €	-

Pour rappel :

- la filière « sanitaire et social » (composée à 95 % de femmes) représentent 31 % des effectifs municipaux.

## 6 - Données relatives à l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

En premier lieu, le CCAS accepte systématiquement d'accorder les temps partiels sur autorisation à tous les agents qui le souhaitent (sauf quotité à 80 %). Ces demandes sont bien souvent formulées pour faire face aux besoins familiaux.

En outre, avec le Protocole de gestion du temps travaillé de la Ville applicable depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, les agents disposent de la possibilité de travailler sur 3, 4, ou 4 jours et demi en fonction de leur temps de travail hebdomadaire et des besoins du service (cela permet aux femmes notamment de libérer leur mercredi complet ou après-midi).

Plusieurs services du CCAS travaillent en horaires et jours décalés par rapport aux horaires habituels de travail, notamment les services de la Maison de retraite La Sagesse (travail en nuits et en week-ends).

Le travail sur ces horaires décalés est une des sujétions retenue comme critère de variabilité du régime indemnitaire (RIFSEEP) des agents qui sont soumis à ces horaires compliqués. En effet, cette situation influe notablement sur la vie familiale et a été inscrite comme devant majorer la cotation des postes concernés. **II**

**est prévu d'étudier en 2023, la revalorisation financière des sujétions en général dans le calcul du régime indemnitaire des agents.**

Depuis le 1er septembre 2021, la possibilité de télétravailler a été instaurée de manière définitive pour les agents du CCAS dont les postes de travail le permettent.

Le télétravail, quand il est instauré, est en général source de mieux être au travail tant pour les femmes que pour les hommes. Il permet en principe une meilleure conciliation entre vie privée et vie professionnelle, sous réserve que des bornes claires soient fixées dès le démarrage du télétravail afin que la sphère professionnelle n'empiète pas sur la sphère privée.

A la date d'aujourd'hui, 3 agents du CCAS ont un arrêté les autorisant à télétravailler.

Au cours de l'année 2019, le CCAS de Saumur (et la Ville) avai(en)t aussi engagé un diagnostic des Risques Psycho sociaux au cours duquel les agents ont pu exprimer leurs difficultés dans leur milieu de travail. Un programme d'actions a été envisagé suite à ce diagnostic, en lien avec les représentants du personnel au CHSCT.

Des pistes d'actions relatives à l'amélioration de l'articulation vie professionnelle / vie personnelle et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans la collectivité ressortent notamment de ce travail qui va devoir être relancé en 2023.

**7 - Données relatives à la prévention de toutes les violences faites aux agents (hommes ou femmes) sur leur lieu de travail et à la lutte contre toute forme de harcèlement**

La Direction Générale et la Direction des Ressources Humaines de la Ville et du CCAS sont particulièrement mobilisées sur la prévention des violences sur le lieu de travail quelles qu'elles soient. Ainsi la Ville dispose toujours :

- 1) d'un assistant social du travail à raison de 2 permanences par mois, qui reçoit les agents qui le souhaitent de manière anonyme et travaille en relation étroite avec la DRH
- 2) d'un service de médecine préventive en lien avec la Communauté d'agglomération (tous les agents de la Ville et du CCAS ont quasi été reçus en 2022 pour une 1<sup>ère</sup> visite auprès du Médecin de prévention),
- 3) des services d'une psychologue du travail,
- 4) d'un service de santé au travail intégré à la Direction des Ressources Humaines constitué d'un agent spécialisé sur ces sujets et d'une conseillère en prévention.

En cas de signalement d'une situation difficile, quel que soit l'interlocuteur qui reçoit cette information, tous les moyens disponibles peuvent donc être mis en marche.

**Pour 2023, la création du service de médecine du travail en interne, ouvre plus encore les voies possibles d'alerte pour les agents municipaux.**

Des actions ponctuelles de formation ou de sensibilisation pour la lutte contre les violences, notamment faites aux femmes, sont régulièrement proposées aux agents volontaires.